

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 平成30年6月21日（木）10:30～11:01
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

座長 八田 達夫 アジア成長研究所所長
大阪大学名誉教授

<関係省庁>

高江洲 昌幸 沖縄県企画部企画調整課副参事
與儀 泰彦 沖縄県企画部企画調整課主査
伊佐 馨 沖縄県商工労働部情報産業振興課班長
川満 寿幸 沖縄県商工労働部情報産業推進課主査

<事務局>

岡本 直之 内閣府地方創生推進事務局次長
村上 敬亮 内閣府地方創生推進事務局審議官
小谷 敦 内閣府地方創生推進事務局参事官

（議事次第）

- 1 開会
 - 2 議事 外国人IT技術者の在留資格緩和について
 - 3 閉会
-

○小谷参事官 おはようございます。

ワーキンググループによりますヒアリングですけれども、今日、1コマ目は沖縄県の「外国人IT技術者の在留資格緩和」について、まず御説明をいただきます。

それでは八田座長、よろしく申し上げます。

○八田座長 お忙しいところをお越しくささいまして、ありがとうございます。

それでは早速、御説明をお願いいたします。

○高江洲副参事 沖縄県の高江洲と申します。どうぞよろしく申し上げます。

本日はヒアリングの機会を設けていただきまして、ありがとうございます。

今回は沖縄県が提案しております「外国人IT人材の受入促進」について、御説明をいたします。この外国人IT人材につきましては、実は過去2回のワーキンググループにおいて

提案させていただいておりますが、時間の都合で審議いただく時間が十分ではなかったような印象がございましたので、改めて御説明をしまして、御意見をいただければと考えております。

それでは、伊佐班長のほうから概要説明についてお願いします。

○伊佐班長 沖縄県情報産業振興課の伊佐と申します。よろしくお願いいたします。

それでは「外国人IT人材の受入促進（沖縄県のIT産業をとりまく現状と課題）」について御説明いたします。

資料の1ページ目のほうを御覧ください。

「IT関連産業の現状と課題」についてということで、沖縄県では観光以外にも、産業振興を進めるべきとして、約20年前から継続的に構想を策定いたしまして、IT産業の振興を図ってきております。

その結果、中央にある図1に示したとおり、水色の棒グラフである沖縄への立地企業数とか、折れ線グラフで示している雇用者数は順調に増加してきております。

また、図2のとおり、売上高も同様に増加傾向にあります。沖縄県のIT産業については、観光リゾート産業に並ぶリーディング産業に成長しつつあるところでございます。

なお、沖縄県では将来沖縄のあるべき姿を描き、取り組むべき方向性を示しております「沖縄県21世紀ビジョン基本計画」というものを策定しております。その中で、平成33年度までにIT企業の立地数を560社としたほか、雇用者数についても42,000人、売上高が5,800億円などの目標を掲げ、さらなるIT産業の発展を目指しております。

当該目標を実現させる取組の一つとしまして、沖縄県では外国人IT人材を積極的に受け入れ、ブリッジ人材を県内に集積させることで、アジアとの相互ビジネスの拡大につなげていきたいと考えております。

また、東アジアに最も近いという沖縄の地理的特性を活かしまして、こちらちょっと誤字がありまして、「沖縄と我が国」と書いてありますけれども、沖縄が我が国の人材交流の架け橋となることで、沖縄を起点としまして、我が国へのさらなる高度人材の受入れを促進していきたいと考えております。

下のほうで「外国人IT人材受入のニーズ」について図3で示したとおり、沖縄県のIT企業へのアンケート調査によりますと、外国人IT人材の採用実績があると回答した企業が37%となっております。

また、右下の図4では規制緩和が実現した場合に、外国人IT人材を採用したいと回答していただいた企業が、環境が整うまでなどの条件付きを含めて68%となっていることから、一定のニーズが見込まれております。

その他、沖縄県内のIT関係団体からも、規制緩和について御意見を求めたところ、概ね賛同をいただいているところでございます。

2ページ目のほうをお願いいたします。

「外国人IT人材の受入促進」に当たっては、制度上の課題として対応する形で中段に三

つの規制緩和案、①間口の拡大、②高度人材の受入促進、③審査手続きの迅速化を示しております。詳細につきましては次のページ以降で御説明いたします。

3 ページ目のほうをお願いいたします。

規制緩和案の一つ目としまして、「間口の拡大」について御説明いたします。中段の「外国人IT人材の現状」としまして、左下の図5を御覧ください。これは経済産業省のほうで、海外7カ国のIT人材に関する調査結果の抜粋となっておりますが、7カ国のIT人材の最終学歴はほとんどが青色の部分の大学卒業以上となっております。

また、中央下の図6では、外国人材の中には大学でIT以外の分野を専攻して、卒業後にIT分野に就業する方も比較的多くなっております。これが赤色の部分となっております。こちらのほうの平均は39.3%ということで、一方現行制度においては、ITを専攻して大卒者であるとか、長期の実務経験を有するものでないと、日本国内でのIT技術者としての就労ができない状況にあります。

また、右下の図7で、県内IT関連企業のアンケート調査を実施したところ、外国人IT人材を雇用する際に苦勞した点としまして、在留資格要件が厳しいとの回答が25%ございました。

これらの現状等を踏まえまして、規制緩和案としまして、上段に記載しておりますIT以外を専攻しまして、大学を卒業してIT分野に就業している外国人をターゲットとしまして、「技・人・国」において3年の実務経験を要件とした在留資格の要件緩和を設けることで、当該人材の受入れを促進したいと考えております。

4 ページ目のほうをお願いいたします。

次に規制緩和案の二つ目、「高度人材の受入促進」について御説明いたします。中段の「高度人材ポイント制の現状」のほうで、同ポイント制により、高度人材と認定された外国人の約84%が東京、神奈川、千葉、埼玉の首都圏に集中している状況がございます。ちなみに沖縄県は10名となっております。これは首都圏へ一極集中している現状に鑑み、高度外国人材の分散による地方創生の観点からも、地方の実情に応じた高度人材のポイント制にしていだけないかと考えております。

そこで、高度外国人のIT人材が沖縄で就労するためのインセンティブを高め、人材受入れを促進するため、上段黄色枠のほうで2点記載させていただいております。1点目が「活動期間に応じてポイントを付与」すること、2点目が「沖縄の実情に応じた年収配点表及び最低年収基準の設定」ということで、基準年収額を7割へ引き下げなどが規制緩和案となっております。

なお、先ほども触れましたが、沖縄が東アジアに最も近いという地理的特性を活かして、沖縄を起点として我が国へのさらなる高度人材の受入れ促進にもつながることが期待されると考えております。また、基準年収額を7割とする理由につきましては、沖縄県の1人当たりの県民所得や、情報通信業における1人当たりの賃金が、全国と比較して3割程度開きがあるということから設定させていただいております。

5 ページ目のほうをお願いいたします。

規制緩和案の三つ目としまして、「審査手続きの迅速化」について御説明いたします。中段に記載した沖縄県のIT関連企業アンケート調査結果より、外国人IT人材を雇用する際に苦勞した点として、審査に時間がかかるという回答が38%と比較的多い状況にあります。あと中段の右側のほうで、沖縄県内のIT関連企業へのヒアリングにおいても、「在留資格認定証明書の取得に時間がかかり、具体的な取得予定日が不明なため、業務スケジュールの組立てが難しい」であるとか、「在留資格認定証明書の取得に3カ月かかる場合があるため、短縮してほしい」といった意見がございました。

そのため、沖縄で就勞する外国人IT人材及びその家族につきまして、他の案件と区別して優先的に処理をする仕組みを設けることで、現行の1～3カ月となっている標準処理期間の短縮化を図る規制緩和案を提示させていただいております。なお、当該迅速化の手続につきましては、構造改革特区メニューを準用したものとなっております。

6 ページ目のほうを御覧ください。こちらのほうは、以前のワーキンググループで指摘された事項についてまとめております。

指摘事項①で「県としてどのような人材をメインターゲットとするか」につきましては、先ほどの経済産業省の調査の結果から、国外においてIT分野に就業している外国人の多くが大卒者以上であることから、IT以外を専攻し大学卒業した者をメインターゲットとしたと考えております。

指摘事項②のほうで「メインターゲットとする人材はいるか。人数は対応できるか」というところで、同様に経産省の調査により、IT以外を専攻して大学を卒業して、その後IT分野に就業する者が一定以上、約4割弱いるということが確認できているところでございます。

指摘事項③の「メインターゲットとする人材は県（企業）が求める人材とマッチするか」につきましては、先ほど説明した沖縄県が実施したアンケート調査結果により、一定の企業ニーズが確認できているところでございます。

また企業ヒアリングからも、即戦力となる人材を求めているというところもございまして、今回の沖縄県からの提案の内容が、3年以上の実務経験を要件とするというところで、実務能力も担保していることから、企業ニーズにもマッチしているものと考えております。

以上で、簡単ではございますが御説明を終わります。

よろしくをお願いいたします。

○八田座長 どうもありがとうございました。

それではいくつか御質問ですけれども、3ページの規制改革案の②の「IT以外を専攻して本邦の専門学校を卒業し、ITに関して3年以上の実務経験を有すること」というのは、日本の専門学校を卒業してから、日本でITに関して3年以上の実務経験を持つという人ですか。

○伊佐班長 こちらは海外で3年以上の実務経験を持った方が、日本に語学留学などで留

学された方などを一応想定しているところでございます。また、その他国内、沖縄で3年以上の実務経験というところも、あり得るかもしれないですけども、今想定しているところは、海外での実務経験を踏まえて日本への留学を想定しているところでございます。

○八田座長 ①は提案として非常にすっきりしていると思うのですが、②が本邦の専門学校を卒業してということは、向こうではあまり学歴要件はないのですね。そしてIT企業で勤めていたというのだけでも、ピンからキリまであると思いますからね。ちょっと②のところが、IT企業に外国でいたのに何で日本でIT以外の専門学校を卒業するのだろうという気がするので、まず①は問題ないと、②については、ITでもって本邦の専門学校を卒業した人というならば、別に3年以上の実務経験がなくてもいいのではないかと気がするのですけれどもね。

○伊佐班長 専門学校の中で、例えば日本語の語学の専門学校も中にはあるかと思っはいたものですから、今の御指摘については、また御検討させていただければと思います。

○八田座長 検討してみてください。

それから、今は日本のITの専門学校を卒業した人は、日本の在留資格が取れるのですか。

○川満主査 現行は本邦の専修学校を卒業していれば取れます。

○八田座長 そうなると、要するに②の実質的な意味は、そういう人以外も採りたい。その人たちに関して、さっき賃金の問題がありましたけれども、日本でITに関しての専門学校を卒業して在留資格を持つ人ですけども、これに対するお給料というのは、何らかの最低基準があるのですか。

○伊佐班長 こちらも現行の制度の中で、日本人と同等の給与水準とすることが規定されていたと思っています。

○八田座長 ということは、現行制度でも沖縄では安くできるということなのですか。

○伊佐班長 そういうことになると思います。沖縄の水準で採用ができるという。

○八田座長 先ほどの7割にしたいというのは、あれはどのような絡みですか。

○伊佐班長 こちらのほうは、高度人材ポイント制度というもの。

○八田座長 では、こういうことですね。日本のITに関する専門学校を卒業し、沖縄で働いたけれども、ポイントを得るためには賃金が安過ぎてうまくいかない、そこを修正してほしい。

それは非常に理屈が通った話だと思いますので、少なくとも特区の制度でいくためには、沖縄だけということはある得ないと思うので、例えば物価水準を反映したというようなことでポイント制を直してほしい。あとは、私は非常にいい提案だと思います。ですから、おそらく専門学校生が働く場合に、ポイント制が割と今は難しいということが、沖縄で採用するのに不利になっているならば、そこについては改善すればいいのではないかと思いますし、①の場合も容易なことではないとは思いますが、これは大いに議論するべきことではないかと思います。

それから、時間がかかることについてです。これは先ほど、どういう制度で対処しよう

としてらっしゃるのか、ちょっと私は聞き漏らしたのですけれども、どういうことですか。

○伊佐班長 こちらのほうは、現在標準処理期間というものが、1～3カ月ということになっておりますけれども、沖縄県でこの制度を緩和していただく中で、他の案件と区分して別の窓口を設けて迅速に処理をしていただくということを考えておまして、構造改革特区のメニューの中でそういった仕組みが既にあるということを準用させていただいています。

○八田座長 構造改革特区というのは、他ではどういうものですか。

○伊佐班長 構造改革特区の中で外国人の受入れに当たって、優先的な処理をする仕組みが既にあると聞いています。

○八田座長 それは例えばどこの県ですか。

○村上審議官 ちょっと確認します。

○伊佐班長 すみません。県単位ではちょっと。

○八田座長 それが特区の制度としてあるということですか。

○伊佐班長 あるとホームページ上で確認がとれたものですから、この仕組みを国家戦略特区の中でも適用できないかということで、提案させていただいています。

○八田座長 それは今は何人適用されているのか、同じ理屈でこっちにも採用できるのか、そういう議論がいるのではないかという話です。

○伊佐班長 はい。

○八田座長 それから、おそらくIT以外の専攻をして大学を卒業して、ITに関して3年以上の実務経験を有するということが、他の職業と違ってITに関しては非常にあり得ると思います。さっきの表を見ると、だんだんそういう人が減っているようではあるけれども、割合としては、ITを専門にしている人が増えている。それは一般的に言われていることですね。IT以外の分野の人が知見を使って、ITに入って役に立つと言われていることから、これは大いに理屈があるのではないかなと思います。

○村上審議官 構造改革特区でやっているのは、構造改革特区で認めた特定事業に従事をする外国人について、入国処理を弾力化して短くするという措置ですので、ちょっとこれとは違う。

○八田座長 国家戦略特区ではないですね。

○村上審議官 はい。国家戦略特区でもないですし、構造改革特区で何か認められた事業をやっています。その事業に就業する人については、在留資格審査を弾力化して早期短縮しましょうということみたいなので、在留資格緩和そのものとは関係ない。構造改革特区事業に雇う外国人については、弾力化しましょうという話です。

○與儀主査 同じような仕組みで、間口を広げるという今回の主たる部分を認めていただいた場合には、同じように主たる部分で入ってくる外国人に関しては、構造改革特区のように別の窓口を設けて審査手続を早くしたいということの趣旨です。

○八田座長 ITは出入りが激しいから急ぎたいということですね。

○與儀主査 はい。

○八田座長 しかし、入国管理局としては、そのために資源を投じなければいけないでしょうから、その理屈が立つためには、3カ月では長過ぎるという非常に説得的な理屈があるといい。

○伊佐班長 先ほどのアンケート調査の中でも、やはり受入れするに当たっては、仕事をやってもらう前提で受入れをしますのですけれども、期間が1月とか3カ月とか待つ時間が長いとどういうタイミングで受け入れるべきかという、仕事の受注とそれに当てられる外国人の受入れとのタイミングが合わなくなってしまうと、なかなか受入れがうまく積極的にできないという面もあるという話を伺ったものですからね。

○村上審議官 すみません。もうちょっとかちっとした感じで御説明いただけると、似た案件で例えば今お話があるのは、医師をはじめとした国家試験を受けてそれが通ると入れる資格なのだけれども、合格結果がわかってそれから手続きしていると、時間がかぶらないので一回帰らなくてはいけなくて、新たに4月に入学間に合いませんみたいな類いの話が、今一番わかりやすい案件で、あとはすごい短いものだとして医療ツーリズム系で中期の診療が必要だとわかったのだけれども、そのための短期の在留ビザや資格要件を取るのが手続的に間に合わなくて、診断をもらったのだけれども、一回帰らなくてはいけない。そのまま日本にいて入院して治療を受けてはいけないのはどうするのだという、この二つが今ワーキングで議論をしている案件なので、何かそういうわかりやすい。

○八田座長 せっぱ詰まった理由がありますよね。これについてははすごく短期の応援を求めるといふものならば、せっぱ詰まっているかもしれないけれども、基本的にはある程度ちゃんと計画立ててやってよと、3カ月ぐらいならいいでしょうと、人を採るのに普通の採用だって1、2年前に採るわけですからいいでしょうということと言えらると思うのです。

したがって、今色々拝見した後では、①は議論できるのではないかと。もう一つは、ポイント制のところは物価の違いを入れるというようなことはやってもいいのではないかと。

○村上審議官 あり得るのではないですか。

○八田座長 そのように思いますけれどもね。

○村上審議官 物価スライドか賃金スライドか、やはり外国人関係は在留時の賃金水準に我々は共通の問題意識を持っているのですけれども、そこを抜いてしまうと何のために入れているのかわからないけれども、全国一律の基準でというときと厳しいといったときに、物価にスライドさせるとか、最賃にスライドさせるのか、労働統計系の賃金水準の統計にスライドさせて、それに合わせて補正してくれとか、そういうのは八田先生がおっしゃられたとおり、別に沖縄だからではなくて、そういう仕組みをやったらどうかという、全国展開できるので、何かそのように探していただけるといい。

○八田座長 もう一つ、ちょっと気になるのは、外国からIT人材を採用するのははすごくいいのですけれども、①の前には日本に全然いなくても、いきなりということがあるわけですね。外国の大学を出て外国のIT企業でいきなりということがあるのですね。

そのときに、英語をある程度の資格を要求する必要はないのかなと思います。ITの最新のことというのは、クラウドでも何でもみんな英語の文献を見て、あるいはネットで見てやっています。それができなくて中国語や日本語だけできる人なんて、あまり高度人材として役に立たないと思うのです。そこら辺について何かもう一つ、しかも、IT以外を専攻して一応大学は出て、ITに関して3年以上は働いたけれども、そこら辺のお掃除をしたという人では困るわけで、もう一つ説得的なものが、語学の要件とかであるといいなとは思いますがけれどもね。

日本語というのものもあるのかもしれないけれども、一般的にはこの世界はすごく動きが速いから、英語ができなければ話にならないと聞きますけれどもね。

そんなところですかね。あとは何か御質問とかございますか。

○與儀主査 現行の在留資格では、そういった当然語学の要件はないのですけれども、今回の件に当たってはプラスアルファでやったほうが。

○八田座長 そうすると、積極的に見えるし、実際の業界の方に聞いても大体このぐらいの要件は必要だよというものがいるのではないですか。要するに、これは私の問題意識としては色々な名前を借りて単純労働が入ってくることは避けたいということです。そうではないよ、ということを引きちんと言えることが必要なのではないか。

○高江洲副参事 県内のIT業界等に英語の必要性等を確認しながら、それが必要であればTOEICとかそういったもので担保するような形をとる。

○八田座長 TOEICではなくてTOEFLですね。

○高江洲副参事 TOEFLですか。

○八田座長 それから、あとは最低賃金制の比較というものがありますが、そのレベルの話ではないのだと思うのですね。東京に住むか、沖縄に住むかというときに、物価指数で見て実情を反映していないと思えば、もうちょっと本当の生活水準を示すようなものがあったらいいと思います。それでポイント制をちゃんと評価してあげればいいのではないかな。

○高江洲副参事 今、沖縄の県民所得は約220万ぐらいというところで、全国平均から7割ぐらいというところがあります。

○八田座長 でも、東京でITに勤めている人が沖縄に住もうかどうかというときに、1人当たりの県民所得を別に比較しないです。物価が安いかどうかです。実際の生活水準は東京と同じになる名目所得水準は何かということです。

あと、住居費でもいいかもしれないです。住居費なんて7割どころの差ではないでしょう。何分の1かでしょう。

○與儀主査 そうですね。

○八田座長 少なくともそれが物価のコンポーネントの一つでしょう。例えば、ある程度のIT企業で働くような人の生活水準、教育とか住居とかの割合というのは、平均的な物価指数のウェイトとは違うかもしれません。そのウェイトをきちんと調べると、沖縄の強み

が特に出るかもしれません。

そんなところでよろしいですか。

では、どうもありがとうございました。

○高江洲副参事 ありがとうございました。